

# EnTranCe

## VAARDIGHEDENKAARTEN

---



Gebruik van de tool  
Voorbeeld

# Vaardighedenkaarten

De Vaardighedenkaarten helpen je om vast te stellen of je de juiste vaardigheden hebt om je eigen bedrijf te starten. Om succesvol te zijn heb je niet alleen een goed idee nodig, maar ook de capaciteiten om het idee uit te voeren. De Vaardighedenkaarten beschrijven veertien vaardigheden die belangrijk zijn voor ondernemers. Door je eigen ondernemersvaardigheden te scoren weet je welke vaardigheden je hebt en welke je moet verbeteren.

## Tips voor gebruik

De Vaardighedenkaarten kun je individueel gebruiken, ze kunnen ook in een groep worden ingezet. De kaarten dienen als basis voor een discussie over je vaardigheden. De Vaardighedenkaarten gaan in op je persoonlijkheid, het is daarom aan te raden om de kaarten in een vertrouwde omgeving te gebruiken zodat je eerlijke en juiste feedback kunt krijgen

Bekijk het voorbeeld van FitnessTracker om te zien hoe de Vaardighedenkaarten ingezet kunnen worden.

## Gebruik van de tool

Met de Vaardighedenkaarten onderzoek je of je beschikt over een divers pakket van vaardigheden waarmee je je onderneming kunt starten en laten groeien. Iedere vaardigheid kent ook valkuilen, soms kun je te ver gaan waardoor een vaardigheid

omslaait in een belemmering. Wees bewust van deze valkuilen om je vaardigheden op de goede manier aan te wenden.

### Stap 1: bepaal je vaardigheden

Op de kaarten staat per vaardigheid gedefinieerd wat een 1 is en wat een 5 is. Geef je vaardigheden een score op een schaal van 1 tot 5. Verdeel de kaarten in drie stapels:

- Goede score (4 en 5): Dit zijn vaardigheden waarvan je weet dat je ze bezit. Je herkent je in de omschrijving op de kaart.
- Gemiddeld (2 en 3): Dit zijn vaardigheden die je tot op zekere hoogte bezit, en waarin er nog ruimte tot verbetering zit.
- Slechte score (1): Vaardigheden die je niet hebt. Je weet van jezelf dat je deze vaardigheden niet of nauwelijks hebt.

Bekijk de verdeling, liggen er veel kaarten op de 'goed' stapel, of juist niet?

### Stap 2: onderzoek de vaardigheden per stapel

Onderzoek de vaardigheden uit de stapel 'goed'. Iedere vaardigheid heeft belangrijke valkuilen. Onderzoek of deze valkuilen op jou van toepassing zijn. Bekijk of en hoe je ze kunt omzeilen. Denk aan het voldoende reflecteren op je eigen handelingen of aan het vragen van feedback van medewerkers of partners.

Vaardigheden die op de stapel 'gemiddeld' liggen heb je deels onder de knie. Onderzoek hoe je beter kunt worden in deze vaardigheden. Stap eens uit je comfort zone en kijk of je zelfstandig aan deze vaardigheid kunt werken.

Kijk nu naar de derde stapel. Hoe kun je vaardigheden uit de stapel 'slecht' verbeteren? Denk aan het volgen van een cursus om beter te worden in deze vaardigheid of het aannemen van een medewerker die deze vaardigheid wel heeft.

# Voorbeeld

<b>industrie</b>	Digitale gadgets
<b>producten &amp; diensten</b>	Sport wearables
<b>bedrijfs-grootte</b>	27 medewerkers
<b>omzet</b>	€ 1.720.000
<b>locatie</b>	Enschede



FitnessTracker doet wat de naam zegt. Zij tracken allerlei zaken die te maken hebben met persoonlijke fitness. Voorheen legde het bedrijf de focus op topsporters en maakte onder andere specialistische hartmeters. De opkomst van het internet of things (IoT) en de grote populariteit van fitnessapplicaties voor mobiele telefoons maakt dat FitnessTracker hierin ook een kansrijke nieuwe markt ziet. Met name wearables, zoals het horloge dat zij hebben ontwikkeld zijn populair. Dit is dan ook het product waarmee FitnessTracker de consumentenmarkt binnen wil komen.

## De Vaardighedenkaarten van FitnessTracker

Om het nieuwe FitnessTracker product in de markt te zetten wordt een nieuwe afdeling opgericht. Een tweetal medewerkers uit het bestaande bedrijf gaan deze afdeling leiden alsof het een opzichzelfstaand bedrijf is. Om te onderzoeken welke ondernemersvaardigheden ze hebben gaan ze met de vaardighedenkaarten aan de slag. Nadat ze drie stapels hebben gemaakt bespreken ze met elkaar de keuzes die gemaakt zijn en de invloed op de toekomstige afdeling. Ze blijken weinig ervaring te hebben met leidinggeven. Omdat ze mensen gaan aannemen voor het maken van de software van het sporthorloge besluiten ze dat ze een snelle verbetering willen zien in deze vaardigheid. Om dit voor elkaar te krijgen gaan ze een cursus doen.